

## Mettre le travail au centre d'une pensée de l'alternative

Paul Bouffartigue

Comment penser les difficultés comme les potentialités des résistances au néo-libéralisme qui se manifestent dans le monde du travail – ou plutôt dans les mondes du travail – depuis une trentaine d'année ? Je partirai du paradoxe selon lequel le *travail* – et non de l'*emploi* – est à la fois invisibilisé et omniprésent dans nos sociétés (1). J'évoquerai ensuite l'enracinement de ce refoulement dans la culture historique du mouvement ouvrier et de la gauche, en m'appuyant sur le livre important de Bruno Trentin (2012) qui vient d'être traduit en français (2), et les dynamiques délétères qui se sont mises en place depuis une trentaine d'années entre « sous-emploi » et « sur-travail » (3). Je terminerai en réfléchissant à la manière dont ces trente dernières années de crise mettent à nu les impasses de cette culture et invitent à son dépassement, sous peine d'impossibilité de construire toute alternative à l'enfoncement du capitalisme dans la crise. Or il existe quelques signes ou expériences montrant que cette perspective est à l'ordre du jour, notamment *via* un certain retour du travail sous le visage des enjeux de santé mentale au travail (4).

### 1- Le travail : omniprésent et refoulé/invisible

Le travail est d'abord omniprésent dans les préoccupations de chacun : dans celles des chômeurs, dont les pensées sont envahies par son absence ; dans celles des personnes qui sont en emploi, même quand le ressentiment à son endroit débouche sur des attitudes de retrait professionnel ; il est enfin présent de manière diffuse, si on accepte de considérer comme travail de nombreuses activités socialement utiles non reconnues en emploi – c'est à dire sanctionnées institutionnellement, notamment par un contrat de travail, et donnant lieu à une rémunération : je pense aux échanges informels de savoirs et d'information qui sont de plus en plus le ressorts de l'efficacité professionnelle ; aux activités parentales et domestiques, associatives, citoyennes... Autant d'activités non rémunérées, mais souvent considérées, y compris dans les mots, comme « travail », et parfois assimilées partiellement à un travail dans des droits récemment conquis et qui ne demandent qu'à s'étendre : congé parental d'éducation, congés formation, heures de délégations syndicales etc... Activités qui peuvent être considérées comme travail dans la mesure où, si l'on suit la définition proposée par Alain Supiot, elles s'inscrivent toutes dans un rapport d'*obligation sociale*, à la différence des jeux et des loisirs personnels.

Le travail est en même temps absent ou invisible : sur la scène *politique* – comme l'a montré une fois de plus la dernière élection présidentielle ; sur la scène *sociale*, comme l'atteste la plupart des discours et des revendications syndicales ; il est même souvent refoulé sur la scène de l'expérience *quotidienne*. Songeons à l'invisibilité du travail de nettoyage réalisé par les femmes de ménage, qui

s'effectue en dehors des heures de travail du personnel de l'entreprise qui utilise leurs services ; ou encore celui de ce million de « consultantes » qui vendent les produits cosmétiques pour le compte du groupe Natura au Brésil sans que cette activité ne soit considérée par la firme, ni par la plupart d'entre elles par du travail (Abilio, 2010) ; il est enfin très sous-représenté dans les représentations *culturelles* produites par la Télévision, le cinéma ou la littérature... Même si il y a sur tous ces plans des frémissements intéressants, et même si ces frémissements prennent trop souvent un ton catastrophiste et compassionnel (autour des thèmes de la souffrance ou des suicides au travail).

Ce refoulement n'est pas, principalement, l'effet des stratégies de la classe dominante ou/et des discours des grands médias, ou encore de la coupure entre les élites et le peuple. Sur ce point je partage la critique de Philippe Corcuff (2012) à propos du cadre intellectuel d'une certaine « gauche de gauche », marqué par une vision déploratoire et manichéenne des dynamiques actuelles du capitalisme, vision qui paralyse l'action. C'est une question culturelle plus profonde, qui concerne le mouvement ouvrier, la gauche syndicale et politique, toutes les forces d'alternative. Ce refoulement fait partie de la difficulté à penser à promouvoir l'alternative. Il est complètement lié à la crise de la démocratie, de la politique, et aux difficultés de la mobilisation collective. Depuis les années 1980 les questions de l'emploi ont largement recouvert les questions du travail, lesquelles, comme le montre Trentin, avaient déjà été largement refoulées par l'adhésion du mouvement ouvrier au « compromis fordiste ». Mais cette tendance à mettre de côté la critique de l'organisation capitaliste du travail, liée à l'adhésion profonde de la plupart des courants de gauche à l'organisation dite « scientifique » du travail, s'est radicalisée dans le contexte défensif des trente dernières années. Si l'on suit Trentin, on est conduit à un diagnostic de la crise de la gauche qui est bien plus profond que les plus courants, comme lorsqu'on la ramène à l'effet de l'effondrement des régimes dits « socialistes », ou à l'effondrement de la classe ouvrière et la balkanisation du salariat. Comme y invite Keucheyan (2010), il faut apprendre à combiner la prise en compte des temporalités courtes et des temporalités plus longue qui jouent dans la crise de la pensée critique. En particulier, revenir sur la matrice de l'adhésion à l'organisation taylorienne du travail qui se joue au début du 20<sup>ème</sup> siècle, c'est se donner les moyens de penser la crise de cette pensée et celle de l'action qu'elle accompagne, la vision de la transformation sociale, la place de la démocratie directe, les relations entre les différents champs de l'action – associative, syndicale, politique.

Je voudrais donc essayer de donner quelques éclairages sur les raisons de ce refoulement, sur les transformations du travail et du – des- monde(s) du travail, et sur les potentialités de changement de cette donnée.

## **2- La gauche prisonnière de la culture fordiste**

Dans la pensée libérale il est compréhensible qu'il n'y ait pas de place pour le travail et pour la démocratie au travail. Il est normal que la démocratie politique s'arrête aux portes de l'entreprise puisque cette dernière est le domaine du chef d'entreprise. En témoignent tous les efforts du patronat pour se poser comme seul représentant de l'entreprise. D'ailleurs le CNPF ne s'est-il pas transformé en MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) depuis 1998 ? Quand ce dernier

prétend parler au nom des « entreprises » on sait bien qu'il porte la parole des grands « patrons », plus précisément aujourd'hui des actionnaires du CAC 40 et des dirigeants qu'ils nomment. Quand les libéraux parlent de la « valeur travail » c'est principalement de sa valeur marchande qu'il s'agit, ainsi que des valeurs de réussite individuelle par l'effort et le renoncement. Cette vision du travail est encore très présente : c'est celle du « travailler plus pour gagner plus » de la campagne conduite par N. Sarkozy en 2007; c'est cette conclusion, méprisante, de la dernière attaque frontale contre les « 35 heures » venues de D. Kessler : « Les français ont préféré bêcher que bûcher ».

Mais dans la pensée dominante de la gauche, le travail – son organisation, son contenu, son sens - a été aussi refoulé, du moins depuis la première guerre mondiale. Au 19<sup>ème</sup> siècle, les courants socialistes anarchistes et libertaires prônant l'émancipation dans le travail étaient puissants dans le jeune mouvement ouvrier. En effet, la vision du travail qui l'a ensuite emporté est celle qui adhère culturellement au fordisme. L'« organisation *scientifique* du travail » (OST), promue par Taylor, est considérée comme telle, c'est-à-dire neutralisée, voire positivée comme progressiste, y compris chez des dirigeants du mouvement communiste comme Lénine et même Gramsci. La libération du travailleur dans le travail est renvoyée à plus tard, à la société socialiste, conditionnée par le changement de propriété des moyens de production. Et ce, que la conception de la transition vers ce nouveau système social soit gradualiste et réformiste, ou révolutionnaire. Selon Trentin en effet, les deux grands courants du mouvement ouvrier et de la gauche ont partagé le même fond culturel.

Or cette OST se caractérise fondamentalement par la division entre ceux qui dirigent et conçoivent, et ceux qui exécutent, et par une parcellisation des tâches. Ce n'est pas qu'une division *technique* du travail. C'est aussi une division *hiérarchique, sociale* du travail, une division des pouvoirs par expropriation des savoirs des salariés subalternes, auxquels « on ne demande pas de penser » (selon l'expression-même de Taylor).

La lutte se focalise alors non pas sur la manière de produire les richesses, mais sur les conditions de l'échange salarial et la redistribution des gains de productivité . On cherche à compenser en dehors du travail l'aliénation au travail. Cette adhésion au productivisme conditionne la possibilité de se battre sur le salaire, la stabilité d'emploi, la diminution de la durée du travail, et la construction d'un « Etat Providence », lequel va également jouer un rôle majeur dans la redistribution des richesses, via la fiscalité, le développement des services publics etc.

A cette acceptation de l'organisation hiérarchique et centralisée du travail productif correspond une vision hiérarchique et centralisée de l'organisation syndicale et politique : « Une fois admise à l'échelle de l'entreprise, « l'organisation scientifique » du travail déploie ses effets dans la société tout entière. C'est elle qui conduit à voir hier dans l'Etat, aujourd'hui dans le Marché, l'agent exclusif d'une juste redistribution des richesses et de la réalisation hors du travail, du plus grand bonheur possible (et non de la liberté). C'est elle qui justifie l'autonomisation du politique, la séparation des dirigeants qui pensent et des dirigés qui exécutent, et le renvoi du progrès social aux seules échéances

électorales » (Supiot, 2012, p.15). C'est le modèle du « parti guide », de la délégation de pouvoir des masses vers les dirigeants politiques. L'action politique est tournée vers la conquête de l'Etat, selon des modes de fonctionnement hiérarchisés et délégataires, qui reproduisent ceux de l'Etat. La politique est donc focalisée de ce côté de ce seul côté de la société, et surtout pas du côté du travail et du monde du travail.

Certes, cette matrice culturelle a pu se trouver par moment ébranlée. Cela a été le cas, notamment, au tournant des années 1970 quand de grandes luttes ouvrières, notamment en France et en Italie, étaient porteuses de la critique du « travail enchaîné » et ont porté fortement l'exigence de « ne pas perdre sa vie à la gagner ». Et certains courants marxistes – songeons à « Socialisme et Barbarie », avec des penseurs comme Castoriadis, Gorz, et Lefort - ont toujours persévéré dans cette critique du travail capitaliste et dans le mode de développement social qui lui est associé. Mais sa persistance s'est confirmée par la suite, quand la crise des années 1970 s'est installée durablement, puisque les réponses de la gauche ont continué de puiser dans cette même matrice.

Or c'est cette organisation du travail fordiste qui est entrée en crise depuis trente ans, sans que pour l'essentiel la gauche prenne conscience que cette crise sapait les bases de sa propre pensée fordiste. Selon la formule devenue célèbre, y a de moins en moins de « grain à moudre » pour les luttes syndicales, et l'idée que l'on puisse relancer ce mode de croissance afin de redistribuer ses fruits en termes d'emploi et de pouvoir d'achat s'avère clairement de plus en plus illusoire. Mais cette illusion ne demeure-t-elle pas l'horizon dominant, au moins du côté de la gauche sociale-libérale, mais sans doute aussi pour partie dans la gauche radicale ?

C'est dire que cette critique ne s'adresse pas seulement à la gauche sociale-libérale. B. Trentin insiste cette communauté de matrice dans laquelle a baigné toute la gauche. Selon lui, depuis que le compromis fordiste est entré en crise, on retrouve à gauche deux attitudes tout aussi délétères pour les salariés : d'un côté une gauche cherchant à exercer le pouvoir à tout prix, mais sans projet alternatif face aux politiques de rigueur et au libéralisme ; et de l'autre côté, une gauche maximaliste se réfugiant dans une surenchère de revendications quantitatives et s'exposant aux accusations de corporatisme.

En même temps cette crise du fordisme est porteuse d'exigences de libération du travail. Le management a déployé des efforts considérables depuis les années 1970 pour les canaliser ou les récupérer, sans bien sûr pouvoir vraiment les reconnaître et les promouvoir : comment imaginer pouvoir être *sujet* dans son travail lorsqu'on est *objet* dans son emploi ? Mais le patronat a pris une longueur d'avance sur les forces de progrès. Avec l'approfondissement de la crise de l'emploi, y a eu exacerbation de l'enfermement de la gauche dans la référence à ce compromis fordiste perdu, les luttes défensives sur l'emploi et la focalisation sur des politiques visant à créer des emplois à tout prix – au risque de la dégradation généralisée de leur qualité - s'étant substituées à l'ancienne efficacité social-démocrate en terme de redistribution des richesses et de protection du contrat de travail.

### 3- « Sous-emploi et surtravail », les deux faces indissociables des réponses néolibérales à la crise du compromis fordiste.

Chômage et précarité sont effectivement l'aspect le plus visible et le plus dramatique des transformations de la condition salariale initiées ces trente dernières années. On en connaît les effets, qui sont massivement – bien que pas toujours, mais de manière minoritaire – délétères. Délétères pour les sujets humains, dépossédés de la possibilité de maîtriser leur avenir ; pour les luttes sociales, avec la diffusion de la peur de perdre son emploi et de toutes les divisions au sein de la classe salariale ; pour la démocratie elle-même, la distance à la politique instituée semblant très directement indexée sur la distance à l'emploi qualifié et stable

Mais la crise de l'emploi pèse également très directement et très négativement sur l'évolution des conditions et du contenu de travail. Responsabilisé sur son travail (interpellé comme *sujet* dans son activité professionnelle), le travailleur est déresponsabilisé sur son emploi (il est *objet* d'une gestion de l'emploi qui lui échappe). Un échange de plus en plus inégal se met en place, au travers duquel le travailleur donne de plus en plus de lui-même – *contribution* accrue - , avec des compétences plus grandes et un travail plus intense, alors que son salaire ne s'accroît pas ou peu et que son insécurité économique s'accroît – *rémunération* en baisse. Certes, cette mobilisation au travail est obtenue aussi par des mécanismes de valorisation symbolique, appuyées sur des gains en matière d'autonomie. Mais c'est surtout le « despotisme de marché » (Coutrot, 1998) plus qu'une adhésion positive qui assure la soumission à la domination patronale.

D'où une ambivalence exacerbée dans le rapport au travail, et le développement de conduites de retrait. Comme l'explique une dirigeante syndicale, « à quoi ça sert globalement de se défoncer (...), de donner autant de soi-même, alors que, d'un côté, on est traité comme des pions interchangeables, qu'on peut être traité du jour au lendemain, et que, de l'autre, on a un grand doute sur la question : où va cette société ? à quoi tout cela sert-il ? Ces interrogations, qui ne sont pas formulées, en réalité se traduisent dans le vécu individuel, dans le rapport individuel au travail ». (Dumas, 2008)

Mais malgré la crise de l'emploi, d'autres transformations du travail et de la population active se sont poursuivies. Les principales sont la poussée des compétences mobilisées – produite, en particulier, par l'allongement des scolarités ; la féminisation, avec 45% de femmes aujourd'hui au sein de la population au travail ou en recherche d'emploi ; la poussée des activités de services, couvrant aujourd'hui les trois quarts des emplois et se traduisant par la généralisation des situations de travail en relation, directe ou indirecte avec un public.

Le chômage de masse, apparu à la fin des années 70 – Raymond Barre pensait que la société ne pourrait tolérer 1 millions de chômeurs - ne tarde pas à s'accompagner d'une déstabilisation de l'emploi lui-même, avec la précarité de l'emploi et le sous-emploi. J'estime à plus du tiers du monde du travail salarié la fraction de celle qui est aujourd'hui directement confrontée à diverses formes de précarités. En effet nous avons 3 millions de chômeurs officiels - en fait ils sont 5

millions - et presque autant de travailleurs en emploi précaire de droit ou de fait, autant d'ailleurs dans la fonction publique que dans le secteur privé : 8 à 10 millions de personnes sont donc écartées à un moment donné de la « norme » de l'emploi stable, à temps plein, et perçu comme durable. Et si l'on prend en compte les passages par une situation d'emploi précaire, on voit que c'est la majorité de la classe salariale qui est aujourd'hui concernée.

Cette donnée de masse, structurelle, de la précarisation du travail salarié et de la condition salariale appelle quelques rappels et/ou commentaires.

- Le chômage et la dégradation des normes d'emploi sont à la fois des conséquences et des moyens du déplacement des richesses du travail vers le capital : conséquences, parce que la contraction de la sphère du travail reconnu comme emploi stable est l'une des facettes de ce transfert de richesses ; moyen, parce qu'ils sont un moyen sans équivalent de discipline du monde du travail et de police des luttes revendicatives.

- La multiplication des emplois précaires et à bas salaires est activement soutenue par les politiques publiques - baisse des cotisations sociales des employeurs, emplois aidés etc. - au nom même de la lutte contre le chômage, notamment des jeunes.

- La distance à l'emploi normal exprime très clairement les inégalités au sein du salariat et leur accentuation (jeunes/seniors, hommes/femmes, csp..) ; ce sont les travailleurs d'âge moyen (30-50 ans) qui sont au travail, et qui sont du coup particulièrement productifs ;

- Leurs effets sociaux sont le plus souvent d' *implosion* plus que d' *explosion* sociale. Quand on voit que dans des pays comme la Grèce ou l'Espagne, un travailleur sur quatre et un jeune sur deux sont privés d'emploi, on peut se demander comment une société peut tolérer une telle situation. Ce qui est sûr c'est que les solidarités de proximité - notamment familiales - doivent être très fortement sollicitées, au risque de rompre.

- Leurs effets sont multiformes sur la population au travail elle-même, d'abord sur celle qui est sous statut précaire, mais également sur celle qui bénéficie d'un CDI ou d'un statut de titulaire de la fonction publique : intensification du travail, décomposition des collectifs, affaiblissement des solidarités et des résistances, ou corporatisation de ces dernières... Un sondage récent montre qu'on peut imposer bien des reculs sociaux au nom de la défense de l'emploi. Avec la radicalisation récente de la crise, on risque de passer d'une logique de redistribution (avant la crise), et d'une logique de défense des acquis (depuis la crise) à une logique de consentement à la régression sociale au nom d'un moindre mal. C'est ce dont témoignent les accords dits de compétitivité dans l'industrie automobile, qui sont depuis peu imposés, en Italie, en Espagne, et qui sont actuellement négociés en France : contre la promesse du maintien de l'emploi, voire de quelques embauches, les salaires et le temps de travail sont revus à la baisse.

- En retour, l'intensification et la flexibilisation du travail sont des moyens de peser sur le volume et sur la qualité de l'emploi, et donc de générer davantage de chômage et de l'emploi précaire.

Pour les travailleurs occupés, les recherches montrent que, sous un discours de libération du travail, le management a mis en place un peu partout des formes de contrôle et d'évaluation destinés à accroître la rentabilité financière (le « Wall Street Management »), en particulier avec la tyrannie de la mesure quantitative des résultats. On observe la transposition des mêmes méthodes dans le secteur public, avec le « New Public Management ».

#### **4- Un retour du travail via les enjeux de santé mentale au travail ?**

Pour autant, il serait à la fois faux et démobilisateur de faire une lecture unilatérale de l'évolution du travail, en termes de dégradation et de souffrance sous l'effet de la pression du chômage et du sous-emploi, ou des nouvelles formes de contrôle et d'évaluation du travail. Deux tendances majeures poussent en effet potentiellement dans le sens de l'enrichissement du travail : la révolution des techniques d'information et de communication, et la généralisation des activités de service.

Ces tendances poussent vers plus d'autonomie, d'initiative, d'engagement subjectif, et d'exigence de réalisation de soi dans le travail. Elles poussent aussi vers plus d'interrogations sur le sens, les finalités, les dimensions éthiques de l'activité : il est en effet difficile d'éviter de se demander ce qu'est un bon service rendu à l'utilisateur ou au client. Les ergonomes nous montrent à quel point le travail, tel qu'il se réalise, ne s'est jamais réduit au travail tel qu'il est prescrit. Mais cela est plus vrai que jamais, parce que l'activité de travail tend à se complexifier à à se confronter à une variété de sollicitations et de demandes croissante de la part des usagers ou des clients.

D'où le diagnostic central sur l'actuelle crise du travail, et les sources de souffrance au travail, qui est celui d'Yves Clot (2010) : c'est le travail de qualité qui est empêché. Et ce, en partant de l'idée que le travail n'est pas seulement ce que l'on fait, mais tout ce que l'on aimerait et pourrait faire sans pouvoir le faire, et de l'impossibilité de faire un travail de qualité, notamment du fait des modes d'évaluation et de contrôle du travail par le management, lesquels sont en rupture avec l'expérience du travail. La souffrance naît donc du fait que le travailleur est « trop grand » par rapport aux moyens que l'organisation met à sa disposition, et non pas du fait qu'il est « trop petit » par rapport aux exigences de l'organisation. Ce diagnostic bouleverse le regard généralement porté sur la crise du travail et sur les raisons de la montée en puissance des enjeux de santé mentale au travail. En effet, si le travailleur est trop petit, c'est lui qu'il faut soigner, mais s'il est trop grand, c'est le travail qu'il convient de soigner.

Cette perspective très différente de celle initiée par Christophe Dejours (1990), pour qui la souffrance naît de la non reconnaissance au travail, où le désir de travailler tend à disparaître, perspective qui nourrit une vision compassionnelle du sort fait aux travailleurs, et un diagnostic pessimiste sur leur possibilité de reprendre la main sur leur travail. On le voit cette perspective peut séduire

largement dans les rangs syndicaux dans la mesure où elle peut y conforter un discours de dénonciation généraliste aidant à contourner la difficulté de la critique en acte des conditions et de l'organisation du travail « ici et maintenant ».

Il est donc nécessaire de ne pas prendre au pied de la lettre les conduites de désengagement professionnel, voire de dégoût du travail. Ce sont souvent des comportements défensifs, faute de pouvoir agir dans le travail comme on l'aimerait. Et le repli sur la vie personnelle est également une impasse, car « le travail a le bras long » : quand on est soumis, aliéné, et malheureux dans le champ du travail, on ne peut être véritablement libre dans sa vie personnelle.

Mais Yves Clot insiste aussi sur le fait que ce conflit entre management et travailleurs sur la qualité du travail n'est pas reconnu dans l'entreprise. Il n'existe pas d'instance où il puisse être affronté, discuté, élaboré et traité dans l'entreprise. Mais le débat entre travailleurs, pourtant nécessaire, est également très difficile. Ce que Clot appelle la « controverse professionnelle », indispensable à la vitalité de tout métier ou « genre professionnel » a de moins en moins lieu, car les collectifs qui la permettraient perdent de leur substance, et les espaces-temps au sein desquels se produisait auparavant cette controverse permanente sur la manière de faire, tendent à reculer ou à disparaître.

La généralisation des activités de services aiguise la tension entre la dimension potentiellement politique du travail et la non reconnaissance de cette dimension. L'exemple des caissières de supermarché est particulièrement intéressant, car cette catégorie de travailleuses fait partie de celles qui sont apparemment les plus exploitées et aliénées, soumises à un travail inintéressant. Or Isabelle Ferreras (2007) montre de manière convaincante qu'elles ne sont pas dans une relation purement instrumentale à leur travail, mais dans aussi un rapport *expressif*, *public*, et *politique*. *Expressif*, car il est support de sens (utilité sociale, autonomie, inclusion sociale, intérêt). *Public*, au sens où il se réalise dans un espace public, au sein duquel elles sont donc en droit d'attendre que leurs interactions avec les clients et avec la hiérarchie s'opèrent sur le registre *civique* et non *domestique*, ce qui n'est pas le cas. *Politique* enfin, dans la mesure où elles évaluent leur travail au travers d'une grille qui est celle de la justice démocratique : or cette dernière suppose les personnes doivent pouvoir participer à l'élaboration des normes auxquelles elles vont devoir se soumettre, mais, là non plus, ce n'est pas le cas. Leurs attentes d'être reconnues comme citoyennes au travail sont déçues, d'où une « expérience avortée de la politique », d'autant plus qu'elle n'est pas prise en compte par les syndicats.

\*\*\*

Mettre le travail au centre de la réflexion et des luttes conditionne la construction d'une alternative de multiples manières. D'abord parce que défendre efficacement l'emploi ne peut se faire qu'en défendant un travail de qualité et utile socialement. Ensuite parce que les questions de santé mentale au travail, et de qualité du travail peuvent faire lien avec la question de la qualité du produit et donc avec les exigences écologiques. Parce que bien des catastrophes sanitaires et écologiques résultent des mêmes modes de management que ceux qui portent atteinte à la qualité du travail. On a donc là une base objective des alliances et de coalitions possibles entre mouvements écologistes et mouvement syndical et social. La lutte



des Fralib en offre un très bel exemple. C'est parce qu'ils sont attachés à un travail et à des produits de qualité qui étaient les leurs quelques années - avant que le groupe multinational Unilever passe de l'utilisation d'arômes naturels à celle d'arômes artificiels dans la fabrication des infusions - qu'ils ont élaboré un projet alternatif de reprise de l'usine associant un statut de coopérative ouvrière, une relocalisation des fournisseurs, et une relation plus équitable avec les producteurs de thé indiens.

Mais on peut aussi évoquer tout ce qui se passe dans les services publics. Au Pôle emploi, à la CAF, à la Poste, à la SNCF, dans les hôpitaux, voire dans les écoles, les salariés n'ont plus les moyens de faire un travail de qualité, leur souffrance et leurs aspirations peuvent donc converger avec celles des usagers.

On trouvera enfin des raisons d'espérer en relevant quelques indices d'avancées dans la prise en compte des questions du travail et de la santé au travail dans des syndicats comme la CGT (Chassaing et al., 2011) ou la CFDT (Théry 2009). Et dans cette idée très populaire qu'il faut plus de « démocratie participative » dans les mouvements sociaux et dans toute la société, de même qu'il est nécessaire de repenser les séparations entre les champs de compétence et les finalités des organisations syndicales, politiques, associatives.

## Références

- Abilio Ludmilla (2010), « Les réseaux invisibles de la surexploitation du travail : inégalité sociale, informalité et accumulation capitaliste », *Les Mondes du Travail*, n° 9-10, p. 41-52,
- Clot Yves (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Chassaing Karine, Daniellou François, Davezies Philippe, Duraffourg Jacques (+) (2011), Recherche action « Prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale », Emergences-CGT-Ires.
- Corcuff Philippe (2012), *La gauche est-elle en état de mort cérébrale ?* Ed. Textuel, Coll. "Petite encyclopédie critique"
- Coutrot Thomas (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?* La Découverte.
- Dejours Christophe (1980), *Travail, usure mentale*, Bayard.
- Dumas Maryse (2008) , « Souffrance au travail : notre face à face », débat avec Yves Clot, in *l'Humanité*, 20 mai
- Keucheyan Razmig (2010), *Hémisphère gauche. Panorama des nouvelles pensées critiques*, Editions Zones.
- Ferreras Isabelle (2007), *Critique politique du travail*, PFNSP.
- Supiot Alain (2012), « Introduction », in Bruno Trentin (2012), *La cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Fayard, Coll. « Poids et mesures du monde. »
- Théry Laurence (2009), « Face à l'intensification, quand les syndicalistes interrogent leurs pratiques », *Mouvements*, n° 58, p. 117-124.
- Trentin Bruno (2012), *La cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Fayard, Coll. « Poids et mesures du monde. »



